

BAB I

PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dibahas latar belakang dilaksanakannya penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia informasi saat ini semakin dimanfaatkan oleh kebanyakan orang seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi komputer yang mampu menunjang berbagai kebutuhan. Sarana yang efektif untuk mengakses, mengolah dan menyimpan sumber informasi telah menjadi bagian dalam kehidupan sehari-hari salah satu contohnya didalam perusahaan. Apalagi saat ini banyak perusahaan yang sudah memanfaatkan teknologi sistem informasi dalam pengolahan data.

Salah satu perusahaan yang memanfaatkan teknologi sistem informasi ialah PT. Dirgantara Indonesia. PT. Dirgantara Indonesia ialah perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang pertahanan dan keamanan berupa pesawat terbang dan helikopter, komponen pesawat terbang, pemeliharaan dan modifikasi pesawat terbang (PT. Dirgantara Indonesia (Persero), 2014). Maka dari itu, PT. Dirgantara Indonesia sangat memanfaatkan teknologi dalam mengatur jalannya kegiatan perusahaan yang memiliki data yang sangat banyak agar data tersebut dapat diolah dengan cepat untuk mengambil suatu keputusan atau kebutuhan lainnya. Dalam menjalankan semua kegiatan perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu menjalankan kegiatan perusahaan dan teknologi sistem informasi yang telah dibuat agar sistem tersebut dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Pengelolaan sumber daya manusia juga tentunya sangat penting dalam suatu perusahaan, karena diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas baik yang akan mampu menjalankan kegiatan perusahaan.

PT. Dirgantara Indonesia selalu memberikan produksi yang terbaik bagi konsumennya, maka alangkah lebih baik apabila semua kegiatan perusahaan dapat dilakukan dengan orang-orang yang bertanggung jawab menjalankan tugasnya sesuai dengan tugasnya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kualitas suatu produk. Pemerintah pun sudah membuat peraturan bahwa setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang mampu membuat keputusan dan kebijaksanaan dan bahkan melakukan operasional bisnis sesuai dengan peraturan perundang undangan (Drs. Danang Sunyoto, S.H, S.E, M.M., 2015). Maka dari itu, kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan salah satunya dapat dilihat melalui kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Dengan melakukan penilaian kinerja pegawai, PT. Dirgantara Indonesia dapat mengevaluasi dan memonitori kinerja pegawainya. Selain itu juga *output* dari monitoring tersebut akan diberikan penghargaan sesuai dengan hasil tersebut. Dengan melakukan penilaian kinerja ini setiap kepala divisi PT. Dirgantara Indonesia dapat dengan mudah memonitori kinerja pegawainya. Sehingga setiap kepala divisi PT. Dirgantara Indonesia dapat memberikan peringatan atau kenaikan grade bagi pegawai sesuai dengan kinerjanya.

PT. Dirgantara Indonesia telah menentukan perhitungan hasil penilaian sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat, namun metode perhitungan tersebut dirasa kurang objektif karena perhitungan dilakukan berdasarkan persentase jabatan. Maka akan ada perbandingan perhitungan menggunakan ketentuan perhitungan PT. Dirgantara Indonesia dan perhitungan menggunakan metode *Weighted Product*. Sehingga metode *Weighted Product* dapat dijadikan alternatif dalam perhitungan penilaian kinerja pegawai. Dalam perhitungan PT. Dirgantara Indonesia jumlah hasil dari penilaian pegawai dengan metode 360 derajat akan dikalikan dengan persentase bobot setiap jabatan. Sebelumnya PT. Dirgantara Indonesia telah menentukan persentase untuk setiap jabatan. Sedangkan dalam Metode *Weighted Product* (WP) ditentukan terlebih dahulu pembobotan kriteria kompetensi dan penilai dilakukan dengan metode *Weighted Product* (WP).

Metode Weighted Product merupakan bagian dari konsep *Fuzzy Multi-Attribut Decision Making* (FMADM) dimana diperlukan normalisasi pada perhitungannya. Metode *Weighted Product* menggunakan perkalian untuk menghubungkan rating atribut, dimana rating setiap atribut harus dipangkatkan dulu dengan bobot atribut yang bersangkutan. (Sri Kusumadewi, Sri Hartati, Agus Harjoko, Retantyo Wardoyo, 2006). Metode ini dipilih karena dianggap cocok untuk menyelesaikan masalah penentuan calon pegawai yang akan diberikan kenaikan grade atau pemberian peringatan karena metode ini lebih bisa memberikan waktu eksekusi yang cepat agar lebih efisien.

Melihat kondisi tersebut maka perlu dibuat sistem informasi untuk menentukan perhitungan untuk menentukan nilai yang paling optimal dalam menilai kinerja pegawai agar mendapatkan hasil yang objektif. Metode 360 derajat merupakan metode yang digunakan untuk menentukan peringkat kinerja pegawai berdasarkan kompetensi. Sistem 360 derajat bertujuan untuk pengembangan kompetensi dan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas serta tujuan strategik lainnya. Penelitian Walker dan Smither (1999), misalnya, menunjukkan bahwa metode penilaian ini mampu memperlihatkan pengaruh positifnya terhadap peningkatan kinerja di antara tahun ke-2 dan ke-3 serta tahun ke-3 dan ke-4 penerapannya, sekalipun belum tampak berpengaruh apapun setelah diterapkan selama 1-2 tahun. Sistem 360 derajat dianggap sebagai penilaian yang efektif bagi organisasi karena penilaian ini didasarkan pada penilaian dari banyak sumber sehingga penilaian lebih bersifat objektif dan dapat meminimalkan bias (Sylvia Lavinia; Andeka Rocky Tanaamah, 2013). Metode penilaian 360 derajat mengusung mekanisme dimana kinerja seorang pegawai dinilai berdasarkan umpan balik dari setiap orang yang memiliki hubungan kerja dengannya yaitu atasan, rekan kerja, mitra, anak buah, pelanggan (Michael Adryanto, 2012). Istilah 360 derajat menggambarkan fakta bahwa penilaian dilakukan oleh orang disekeliling objek yang dinilai (Jhonli Pardosi, Mangara M Tambunan, Khalida Syahputri, 2013).

Metode 360 derajat dilakukan untuk mendapatkan hasil yang objektif. Namun dalam perhitungannya juga diperlukan perbandingan tingkat kepuasan

pegawai terhadap ketentuan metode perhitungan PT. Dirgantara Indonesia dan metode perhitungan *weighted product* agar mendapatkan hasil yang optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana penerapan metode *weighted product* dalam sistem pencarian nilai optimal penilaian kinerja pegawai?
2. Bagaimana cara menerapkan metode 360 derajat pada penilaian kinerja pegawai?
3. Bagaimana hasil dari perhitungan menggunakan metode *weighted product* dan metode 360 derajat?

1.3 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Dapat menentukan hasil nilai pegawai yang optimal dalam setiap kompetensi yang sudah ditentukan dengan perhitungan metode *weighted product*.
2. Dapat mengetahui hasil penilaian dari semua pihak dengan menerapkan metode 360 derajat.
3. Dapat mengetahui hasil perhitungan menggunakan metode *weighted product* dan metode 360 derajat sehingga dapat menjadi alternatif perhitungan penilaian kinerja pegawai.

1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Data yang diambil berasal dari data yang dimiliki dan sudah ditentukan oleh PT. Dirgantara Indonesia.
2. Data *output* yang akan diperoleh adalah sebuah data hasil penilaian kinerja pegawai.

3. Bahasa pemrograman yang dipergunakan adalah bahasa pemrograman *php* menggunakan framework *Zend* dan database *PostgreSql*.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Memberikan informasi dan kemudahan kepada setiap kepala divisi tentang hasil penilaian kinerja pegawainya dan mengambil keputusan untuk memberikan peringatan atau kenaikan grade.
2. Memberikan kemudahan bagi pihak PT. Dirgantara Indonesia untuk mengetahui hasil penilaian yang optimal dan objektif.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan dokumen proposal tugas akhir ini.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi materi-materi hasil literature, teori-teori tentang Twitter dan data mining, definisi kutipan dan istilah yang digunakan dalam penelitian.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan langkah-langkah yang akan dilakukan dalam penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian tentang hasil penelitian dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang dilakukan

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari keseluruhan penelitian yang telah dilakukan, serta saran dari penulis untuk kegiatan penelitian selanjutnya terkait dengan topik yang sedang dibahas.

Widia Hijrah Septiyani, 2016

*SISTEM PENCARIAN NILAI OPTIMAL PENILAIAN KINERJA PEGAWAI MENGGUNAKAN METODE 360 DERAJAT
DAN WEIGHTED PRODUCT*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu